

BAB I PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Perkembangan yang pesat dalam seluruh aspek kehidupan, menyebabkan timbulnya persaingan global yang semakin kompetitif dalam melayani kebutuhan konsumen yang beragam. Kebutuhan yang beragam itu timbul seiring meningkatnya harapan yang semakin tinggi pula atas kualitas dan performansi produk atau jasa yang ditawarkan. Akibatnya, dalam dunia bisnis adalah hal yang mutlak bagi organisasi atau perusahaan untuk membuat produk dan layanan yang terbaik bagi konsumen.

Sumber daya manusia merupakan salah satu *strategic resources* yang terpenting dan unik bagi setiap organisasi. Memasuki dunia bisnis yang penuh tantangan ini, semakin banyak perusahaan menyadari pentingnya efisiensi dan efektivitas pengelolaan SDM yang memiliki andil besar dalam usaha pemantapan daya saing perusahaan.

Karena sebuah organisasi atau perusahaan dalam pembicaraan ini didirikan oleh satu orang atau lebih dan mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai maka dalam mencapai tujuan yang diinginkan, organisasi tersebut membutuhkan tenaga-tenaga kerja untuk menunjang berbagai unit fungsional dalam pelaksanaan operasional sehari-hari. Disini dapat dilihat bahwa unsur manusia merupakan unsur yang sangat penting dan berpengaruh dalam aktifitas sebuah organisasi. Bagaimanapun baiknya sebuah organisasi, lengkap dan

tersedianya sarana serta fasilitas kerja, semuanya tidak akan mempunyai arti penting tanpa adanya manusia yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya.

Werther dan Davis (1996) mengatakan bahwa semua manusia atau individu dalam organisasi dikatakan sebagai sumber daya (*input*) bagi perusahaan, namun tidak semua manusia atau individu dalam organisasi disebut sebagai sumber daya manusia, karena hanya individu yang siap, cakap dan mampu memberikan kontribusi bagi tujuan organisasilah yang dapat disebut sebagai sumber daya manusia. Berdasarkan definisi ini dapat dikatakan bahwa tidak semua manusia disebut sebagai sumber daya manusia walau semuanya dapat berpotensi sebagai sumber daya manusia.

Untuk membuat sumber daya manusia yang berpotensi, disinilah diperlukan beberapa pendekatan khusus termasuk ketika kita berbicara sedikit tentang motivasi dalam rangka mengasilkan prestasi kerja (*output*) yang optimal. Namun setiap individu tentunya memiliki tingkat motivasi dan prestasi kerja yang berbeda-beda sesuai dengan apa yang diterima dan dihasilkan atas kerja yang telah dicapainya.

Jika kita melihat beberapa referensi tentang pengertian-pengertian motivasi, Mangkunegara (2000) menyimpulkan dari pendapat-pendapat Sperling (1987), McCormick (1985), Stanton (1981) dan Stanford (1969) bahwa :

1. Motif, merupakan suatu dorongan kebutuhan dari dalam diri (internal) karyawan yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

2. Motivasi, Adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*)
3. Prestasi kerja, dikatakan sebagai sebuah hasil atau output dari pelaksanaan kerja karyawan. Prestasi kerja dapat diukur dalam rangka untuk melihat sejauh mana tujuan yang diinginkan organisasi atas SDMnya dapat terlaksana.

Namun sebelumnya, motivasi sendiri pada hakekatnya terbagi menjadi dua, yaitu :

1. Motivasi Internal, adalah faktor-faktor dorongan yang berasal dari dalam diri (pribadi) seseorang yang mendorongnya untuk berperilaku tertentu.
2. Motivasi Eksternal, adalah faktor-faktor motivasi yang berasal dari luar (lingkungan) yang mempengaruhi motif untuk berperilaku tertentu.

Dengan melihat beberapa pengertian diatas, berarti ada hal-hal yang menjadi perangsang (stimulus) seseorang untuk berperilaku tertentu yang dapat berasal dari dirinya sendiri atau dari faktor-faktor diluar dirinya sendiri. Faktor-faktor itulah yang harus berusaha dipuaskan agar menciptakan suatu prestasi kerja atau *output* yang baik dari seorang karyawan.

Dalam struktur organisasi memang secara jelas telah diatur hak-hak dan kewajiban seorang karyawan dan perusahaan sendiri. Dilihat dari sisi karyawan, hak-hak seorang meliputi bagaimana ia mendapat imbalan yang baik, keadilan dalam bekerja hingga keselamatan dan keamanan bekerja. Adapun kewajibannya meliputi wewenang dan tanggung jawab (*authority and responsibility*) serta tuntutan yang diharapkan perusahaan namun dilihat dari sisi perusahaan, tuntutan

diatas akan berbeda terbalik, karena hak-hak bagi perusahaan atas seorang karyawan adalah mendapatkan tenaga (*input*) untuk mencapai tujuan tertentu yang diukur atas kuantitas, kualitas atau jam kerja tertentu, tetapi kewajiban perusahaan adalah memberikan insentif serta kompensasi yang sepadan atas tugas, wewenang dan tanggung jawab tertentu dari seorang karyawan.

Untuk menjembatani dua kepentingan diatas, maka diperlukan sebuah fungsi penengah, dalam hal ini adalah manajer. Betapa pentingnya fungsi manajer sehingga prestasi kerja mereka pun akan menjadi tauladan bagi karyawan-karyawan dibawahnya selain menjadi kepanjangan tangan pimpinan organisasi dalam penerapan kebijakan. Dalam penelitian ini, manajer yang dimaksud sebagai obyek penelitian adalah Kepala Bagian (Kabag) dan Kepala Urusan (Kaur) di Lingkungan Universitas Islam Indonesia.

Namun agar fungsi Kabag dan Kaur yang bekerja di perusahaan mempunyai prestasi kerja yang baik maka tentunya kita harus dapat melihat kebutuhan dan keinginan dari karyawan yang bersangkutan. Perusahaan dalam hal ini harus memiliki cara pandang dalam memperlakukan karyawannya sebagai manusia yang membutuhkan motivasi untuk menciptakan dan meningkatkan prestasi kerjanya

Berangkat dari keadaan tersebut diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : “ Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Kepala Bagian dan Kepala Urusan Universitas Islam Indonesia dengan pendekatan Teori Tiga Kebutuhan ”.

1.2 RUMUSAN MASALAH PENELITIAN

1. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja Kabag dan Kaur di Universitas Islam Indonesia jika dilihat melalui pendekatan teori tiga kebutuhan ?
2. Motivasi manakah yang lebih dominan mempengaruhi prestasi kerja Kabag dan Kaur di Universitas Islam Indonesia dari teori tiga kebutuhan tersebut ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja Kabag dan Kaur di Universitas Islam Indonesia jika dilihat melalui pendekatan teori tiga kebutuhan.
2. Untuk mengetahui motivasi manakah yang lebih dominan mempengaruhi prestasi kerja di Universitas Islam Indonesia dari pendekatan teori tiga kebutuhan tersebut

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Berbagai manfaat yang dapat diambil dan ditelaah dari permasalahan dan penelitian diatas yang ingin dikaji adalah :

1. Bagi Organisasi, dalam hal ini Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia adalah sebagai:
 - a. Informasi, berdasar penelitian lebih dalam untuk menganalisis faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi prestasi kerja Kabag dan Kaur di Universitas Islam Indonesia.

- b. Sumbangsih masukan serta saran atas penentuan kebijakan-kebijakan organisasi yang tepat untuk dalam rangka meningkatkan prestasi kerja kerja Kabag dan Kaur di Universitas Islam Indonesia.
 - c. Diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi dalam pelaksanaan kebijakan-kebijakan yang telah ada yang berkaitan dengan permasalahan sumber daya manusia untuk kemudian dapat dilakukan perbaikan yang diperlukan.
2. Bagi Individu, dalam hal ini kami sendiri selaku penulis adalah:
- a. Bahan informasi, tinjauan kritis dan pengembangan cakrawala berfikir yang lebih luas dari penelitian yang dilakukan di lingkup perguruan tinggi UII.
 - b. Wadah aplikatif pengembangan pengetahuan, sikap analitis dan pengembangan teoritis untuk melihat fenomena-fenomena pengkajian permasalahan kajian sumber daya manusia di perusahaan, khususnya di lingkup perguruan tinggi FE UII.
3. Bagi khalayak umum dan Ilmu Pengetahuan adalah :
- a. Dapat digunakan sebagai informasi atau bahan kajian bagi khalayak umum dan peneliti lain untuk dapat melakukan pengkajian lebih lanjut tentang permasalahan-permasalahan motivasi dan prestasi kerja dalam suatu perusahaan.